



การดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

เทศบาลตำบลแม่เค็ด
อำเภอพาน จังหวัดเชียงราย

การดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ของเทศบาลตำบลสันมะเค็ด อำเภอพาน จังหวัดเชียงราย

เทศบาลตำบลสันมะเค็ด ได้ดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ซึ่งเป็นไปตามกฎระเบียบ และข้อบังคับที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ การวางแผนกำลังคน การสรรหาคนดีคนเก่ง เพื่อปฏิบัติงานตามภารกิจของหน่วยงาน การพัฒนาบุคลากร (การพัฒนาบุคลากร การสร้างทางก้าวหน้าใน สายอาชีพ) การพัฒนาคุณภาพชีวิต การบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร การประเมินผลการปฏิบัติงาน การส่งเสริม จริยธรรมและรักษาวินัยของบุคลากรในหน่วยงาน โดยมีรายละเอียดดังนี้

๑. นโยบายด้านการวางแผนอัตรากำลัง

เป้าประสงค์

๑. เพื่อศึกษาความต้องการอัตรากำลังบุคลากรให้สอดคล้องกับการดำเนินงานขององค์กร
๒. เพื่อสร้างความสมดุลระหว่างปริมาณงานและจำนวนบุคลากร ซึ่งจะช่วยให้องค์กรสามารถดำเนินงานต่างๆ ได้อย่างต่อเนื่อง
๓. เพื่อนำแผนอัตรากำลังบุคลากรไปใช้ในการเชื่อมโยงแผนการบริหารและพัฒนาบุคลากร ด้านอื่นๆ ให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

กลยุทธ์

๑. วิเคราะห์สภาพกำลังขององค์กรที่มีอยู่ในปัจจุบัน เปรียบเทียบกับความต้องการกำลังคนในอนาคต เพื่อพัฒนาหรือวางแผนดำเนินการให้องค์กรบรรลุวิสัยทัศน์ พันธกิจ ภารกิจ เป้าหมาย และวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้
๒. วิเคราะห์เกี่ยวกับอุปสงค์และอุปทานด้านบุคลากรที่จะนำไปสู่การได้มาซึ่งบุคลากรที่มี สมรรถนะตรงตามความต้องการในปริมาณที่เหมาะสม

การดำเนินการ

๑. แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง เพื่อพิจารณาทบทวนบทบาทภารกิจและ ทิศทางของหน่วยงานในอนาคต รวมถึงกำหนดขอบเขตของแผนกำลังคน
๒. จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖) เพื่อใช้ในการกำหนดโครงสร้างและ กรอบอัตรากำลังที่รองรับภารกิจของเทศบาลตำบลสันมะเค็ด
๓. พิจารณา ทบทวน ปรับปรุงแผนอัตรากำลัง เพื่อบริหารกำลังคนให้สอดคล้องกับภารกิจ เพื่อให้เกิดความคุ้มค่า

๒. นโยบายด้านการสรรหา บรรจุและแต่งตั้งบุคลากร

เป้าประสงค์ สรรหาข้าราชการและพนักงานจ้าง ตามคุณลักษณะมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงหรือทดแทนอัตรากำลังที่ลาออก หรือโอนย้าย โดยมุ่งเน้นให้มีอัตรากำลังว่างไม่เกิน ร้อยละ ๑๐ ของอัตรากำลังทั้งหมด

กลยุทธ์

๑. แต่งตั้งคณะกรรมการในการสรรหาและเลือกสรร เพื่อให้การดำเนินงานสรรหาและ เลือกสรรผู้ที่มีความรู้ ความสามารถ และเป็นคนดี สอดคล้องตามภารกิจของเทศบาลตำบลสันมะเค็ด

๒. คัดเลือกบุคคลเพื่อเลื่อนระดับตำแหน่งที่สูงขึ้น ต้องปฏิบัติโดยความเป็นธรรม เสมอภาค และ ยุติธรรม เพื่อให้ได้บุคคลที่มีความสามารถ เหมาะสมกับตำแหน่ง

การดำเนินการ

๑. จัดทำและดำเนินการตามแผนสรรหาข้าราชการและพนักงานจ้าง ให้ทันต่อการ เปลี่ยนแปลงหรือ ทดแทนอัตราากำลังที่ลาออก หรือโอนย้าย โดยมุ่งเน้นให้มีอัตราว่างไม่เกินร้อยละ ๑๐ ของอัตรากำลัง ทั้งหมด

๒. รับสมัครคัดเลือกบุคคลเพื่อบรรจุและแต่งตั้งเข้ารับราชการ หรือประกาศรับโอนย้าย พนักงานส่วน ท้องถิ่น มาดำรงตำแหน่งที่ว่าง โดยการเผยแพร่ ประกาศผ่านบอร์ดประชาสัมพันธ์และเว็บไซต์ ของหน่วยงาน พร้อมทั้งประชาสัมพันธ์ไปยังหน่วยงานภายนอก เพื่อการรับรู้และเข้าถึงกลุ่มเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓. แต่งตั้งคณะกรรมการคัดเลือกบุคคลเพื่อเลื่อนระดับในตำแหน่งที่สูงขึ้น เพื่อให้ได้บุคคลที่มี ความรู้ ความสามารถ เหมาะสมกับตำแหน่ง

๓. นโยบายด้านการพัฒนาบุคลากร

เป้าประสงค์ เพื่อพัฒนาความรู้ ทักษะ และสมรรถนะแต่ละตำแหน่งของพนักงานส่วนเทศบาล ให้มี ผลการปฏิบัติงานที่มีผลสัมฤทธิ์ที่สูงตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง โดยใช้เครื่องมือที่หลากหลายในการ พัฒนา บุคลากรได้อย่างมีประสิทธิภาพจนบรรลุเป้าประสงค์นโยบายขององค์กรและระดับชาติ

กลยุทธ์

๑. จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรประจำปี และดำเนินการตามแผนฯ ให้สอดคล้องตาม ความจำเป็นและ ความต้องการในการพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลสันมะเค็ด

๒. กำหนดเส้นทางการพัฒนาบุคลากร เพื่อเป็นกรอบในการพัฒนาบุคลากรแต่ละตำแหน่ง

๓. ดำเนินการประเมินข้าราชการส่วนท้องถิ่นตามเกณฑ์มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ในความรู้ ทักษะ และสมรรถนะ

๔. ดำเนินการประเมินความพึงพอใจของบุคลากร ที่มีผลต่อการพัฒนาบุคลากรทุกส่วนราชการ

การดำเนินการ

๑. จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

๒. จัดส่งบุคลากรตามสายงานในแต่ละตำแหน่งไปเข้ารับการฝึกอบรม

๓. สร้างบทเรียนแลกเปลี่ยนความรู้ เพื่อให้บุคลากรมีความรู้ความสามารถมากขึ้น

๔. นโยบายด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน

เป้าประสงค์ เพื่อให้ผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนเทศบาล พนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา รวมถึงพนักงานจ้าง มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลตามเป้าหมายขององค์กรหรือหน่วยงาน และสามารถวัดผลการประเมินได้อย่างเป็นรูปธรรม

กลยุทธ์

๑. กำหนดผลสัมฤทธิ์ของงาน และตัวชี้วัดความสำเร็จที่มุ่งเน้นระบบการบริหารผลงาน (Performance Management) ที่เชื่อมโยงผลการปฏิบัติงานจากระดับองค์กร ระดับหน่วยงาน ไปสู่ระดับรายบุคคล

๒. กำหนดให้การประเมินผลการปฏิบัติงาน ใช้ประกอบการพิจารณาในเรื่องการบริหารงาน บุคคลในองค์กร เช่น การเลื่อนขั้นเงินเดือน ค่าตอบแทน เงินรางวัลประจำปี การเลื่อนและหรือแต่งตั้ง การย้าย การโอนและรับโอน การให้ออกจากราชการ การจูงใจให้รางวัล และการบริหารงานบุคคลอื่นๆ

การดำเนินการ

๑. จัดทำประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี ให้พนักงานส่วนเทศบาล ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้างในสังกัดทราบโดยทั่วกัน

๒. ผู้ประเมิน และผู้รับการประเมิน กำหนดและจัดทำข้อตกลงร่วมกันในแบบประเมินผลการปฏิบัติงาน ได้แก่ กำหนดผลสัมฤทธิ์ของงาน เป้าหมาย และตัวชี้วัดความสำเร็จของงานอย่างเป็นรูปธรรมและเหมาะสมกับลักษณะตำแหน่งและระดับ

๓. แต่งตั้งคณะกรรมการกลั่นกรอง และประเมินผลการปฏิบัติงาน เพื่อตรวจสอบหลักฐาน หรือตัวชี้วัดที่จัดทำไว้ประกอบการประเมิน ทั้งนี้เพื่อให้การประเมินผลการปฏิบัติงานเป็นไปด้วยความโปร่งใส และเป็นธรรม

๔. ประกาศรายชื่อพนักงานส่วนตำบล ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา และ พนักงานจ้าง ผู้มีผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับดีเด่นในที่เปิดเผยให้ทราบโดยทั่วกัน เพื่อเป็นการยกย่อง ชมเชย และสร้างแรงจูงใจให้เกิดการพัฒนาผลการปฏิบัติงานในรอบการประเมินต่อไปให้ดียิ่งขึ้น

๕. นโยบายด้านการธำรง รักษาไว้ และแรงจูงใจ

เป้าประสงค์ เพื่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงาน เช่น แผนความก้าวหน้าในสายงาน การประเมินผลการปฏิบัติราชการ บำเหน็จความดีความชอบ การพัฒนาระบบฐานข้อมูลบุคลากร สภาพแวดล้อมในการทำงาน ความปลอดภัยในการทำงาน การมีส่วนร่วมในการเสนอความคิดเห็นการพัฒนา องค์กร และการยกย่อง ชมเชย เจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานดีเด่น หรือสร้างคุณประโยชน์ที่ดีต่อองค์กรและ สาธารณชน เพื่อเป็นการสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรเกิดความผูกพันต่อองค์กร

กลยุทธ์

๑. ประชาสัมพันธ์และเผยแพร่เส้นทางความก้าวหน้าในสายงาน ตำแหน่ง ให้บุคลากรทราบ

๒. จัดให้มีกระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงานราชการที่เป็นธรรม เสมอภาค และสามารถตรวจสอบได้

๓. จัดให้มีการพิจารณาความดีความชอบ ตามผลการปฏิบัติหน้าที่ราชการอย่างเป็นธรรม เสมอภาค และสามารถตรวจสอบได้

๔. จัดให้มีการพัฒนาคุณภาพชีวิตที่ดี แก่บุคลากร ในด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน ด้านความปลอดภัยในการทำงาน และด้านการมีส่วนร่วมในการทำงาน

การดำเนินการ

๑. ดำเนินการบันทึก แก้ไข ปรับปรุง ข้อมูลบุคลากรในระบบศูนย์ข้อมูลบุคลากรท้องถิ่น แห่งชาติให้ถูกต้อง ครบถ้วน และเป็นปัจจุบัน

๒. ดำเนินการพิจารณาความดี ความชอบในการปฏิบัติหน้าที่ราชการประจำปี เพื่อยกย่อง ชมเชยแก่บุคลากรดีเด่น ด้านการปฏิบัติงานและคุณประโยชน์ต่อสาธารณชน

๖. นโยบายด้านการส่งเสริมจริยธรรมและรักษาวินัยของบุคลากรในหน่วยงาน

เป้าประสงค์ เพื่อใช้เป็นหลักการและแนวทางปฏิบัติให้ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และลูกจ้างของเทศบาลตำบลสันมะเค็ดใช้ยึดถือปฏิบัติเป็นเครื่องกำกับความประพฤติ

กลยุทธ์ ส่งเสริมให้บุคลากรปฏิบัติงานตามแผนการเสริมสร้างมาตรฐาน วินัยคุณธรรม จริยธรรม และป้องกันการทุจริต ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖

การดำเนินการ

๑. แจ้งให้บุคลากรในสังกัดรับทราบถึงประมวลจริยธรรมข้าราชการส่วนท้องถิ่น และข้อบังคับเทศบาลตำบลสันมะเค็ดว่าด้วยจรรยาบรรณข้าราชการส่วนท้องถิ่น

๒. ให้ผู้บังคับบัญชา มอบหมายงานแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติ รวมถึง การควบคุม กำกับ ติดตาม และดูแลผู้ใต้บังคับบัญชาให้ปฏิบัติงานตามหลักเกณฑ์ แนวทาง ระเบียบและ กฎหมายที่เกี่ยวข้อง

๗. นโยบายด้านการสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ

เป้าประสงค์ เพื่อให้บุคลากรเกิดความมั่นใจในระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลของเทศบาลตำบลสันมะเค็ด และมองเห็นความก้าวหน้าในสายอาชีพ และมีหลักเกณฑ์ในการแต่งตั้ง โยกย้าย และสับเปลี่ยนหมุนเวียนตำแหน่งที่ชัดเจน โปร่งใส และเป็นธรรม

กลยุทธ์

๑. ส่งเสริมให้เกิดการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรผ่านประสบการณ์และการสั่งสมความรู้ ทักษะ และสมรรถนะ

๒. สร้างความชัดเจนในหลักเกณฑ์และกระบวนการในการเลื่อน โอน ย้าย เพื่อให้สามารถคัดสรรบุคลากรที่เหมาะสมกับคุณสมบัติที่ต้องการในงาน

๓. เพิ่มความสามารถขององค์กรในการเก็บรักษาบุคลากรที่มีศักยภาพและผลงานโดดเด่นไว้ในองค์กรเนื่องจากเป็นระบบที่ทำให้เกิดองค์กรแห่งการเรียนรู้และการพัฒนา

การดำเนินการ

๑. กำหนดหลักสูตรหรือโปรแกรมการฝึกอบรมและพัฒนาบุคคล (Individual Development Plan) โดยการชี้แจงวัตถุประสงค์ แนวทาง หรือวิธีการพัฒนา รวมทั้งวิธีการในการติดตามผล

๒. ดำเนินการโอนย้าย หรือเลื่อนตำแหน่งงาน กรณีที่ข้าราชการมีความพร้อมและได้รับการฝึกอบรมและพัฒนาตามแผนการฝึกอบรมและพัฒนาบุคคล

๘. นโยบายด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิต

เป้าประสงค์

๑. เพื่อให้บุคลากรสังกัดเทศบาลตำบลสันมะเค็ด ปฏิบัติงานอย่างมีความสุข มี คุณธรรม จริยธรรม มีจิตสาธารณะ และปฏิบัติงานอย่างมีอาชีพ เป็นที่เชื่อถือไว้วางใจของประชาชน รวมทั้งมี ความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวกับชีวิตการทำงาน มีขวัญกำลังใจที่ดี มีแรงจูงใจที่จะพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง

๒. เพื่อให้ส่วนราชการมีระบบ กลไก และวิธีดำเนินการพัฒนาคุณภาพชีวิตของพนักงานที่มีประสิทธิภาพและเป็นมาตรฐาน

กลยุทธ์

๑. จัดให้มีกระบวนการสร้างความสุขในการทำงาน และสร้างความสมดุลระหว่างชีวิตกับการ ทำงาน ซึ่งจะส่งผลโดยตรงต่อการเพิ่มประสิทธิภาพการท างานของบุคลากร และขีดสมรรถนะของส่วนราชการ

๒. ดำเนินการพัฒนาอย่างเป็นระบบและต่อเนื่องเพื่อสร้างเสริมให้พนักงานมีคุณภาพชีวิตที่ดีในการ ปฏิบัติราชการ และให้เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อการกิจภาครัฐและประโยชน์สุขของประชาชน

การดำเนินการ

๑. จัดทำแผนปฏิบัติการเสริมสร้างความผาสุก ความพึงพอใจและแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน เทศบาลตำบลสันมะเค็ด ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๕

๒. จัดทำแบบสำรวจความผาสุก ความพึงพอใจและแรงจูงใจของพนักงานโดยกำหนดปัจจัยที่ มีผลต่อความผาสุก ความพึงพอใจและแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

๓. นำผลการประเมิน มากำหนดความสำคัญในการปรับปรุงสภาพแวดล้อมการทำงานและบรรยากาศ ที่สนับสนุนการทำงานของพนักงาน

ผลการปฏิบัติงานตามแผนพัฒนาบุคลากร เทศบาลตำบลสันมะเค็ด อำเภอพาน จังหวัดเชียงราย ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาบุคลากรให้มีศักยภาพสูงสุด ทันต่อเทคโนโลยีตามหลักสมรรถนะในการบริหารจัดการ

กลยุทธ์	แผนงาน/โครงการ ประจำปี ๒๕๖๕	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงานตามแผนฯ	คะแนน ตามตัวชี้วัด	ผู้รับ ผิดชอบ
๑. การจัดทำ ฐานข้อมูลบุคลากรให้ ถูกต้องเป็นปัจจุบัน ตามมาตรฐานตาม ระบบศูนย์ข้อมูล บุคลากรท้องถิ่น แห่งชาติ	๑.๑ ปรับปรุงฐานข้อมูล ทะเบียนประวัติราชการ (ก.พ.๗) ของพนักงาน เทศบาล พนักงานจ้าง และพนักงานครู ในระบบ ศูนย์ข้อมูลบุคลากร ท้องถิ่นแห่งชาติ	ระดับความสำเร็จ ในการบันทึกข้อมูล พนักงานเทศบาล พนักงานจ้าง และ พนักงานครูทุก ระดับให้ได้ มาตรฐาน ถูกต้อง เป็นปัจจุบันและ ตอบสนองความ ต้องการของ ผู้ให้บริการในการ เข้าถึงข้อมูลและ การให้ข้อมูลที่ เกี่ยวข้อง	- มีการจัดเก็บรวบรวมข้อมูลของพนักงานเทศบาล พนักงาน จ้าง และพนักงานครูในทุกด้านและปรับปรุงข้อมูลบุคคล อย่างสม่ำเสมอ เพื่อให้ข้อมูลมีความครบถ้วนเป็นปัจจุบัน และให้บริการข้อมูลได้อย่างรวดเร็ว - จัดเก็บเอกสารอ้างอิงในรูปแบบไฟล์ PDF และแฟ้มเก็บ เอกสาร เช่น คำสั่งช่วยเพิ่มความเร็วในการสืบค้นและ ความน่าเชื่อถือของข้อมูลมากยิ่งขึ้น - สามารถกำหนดระบบความปลอดภัยของการเข้าถึงข้อมูล ได้อย่างเหมาะสมตามลักษณะการใช้งานของผู้ใช้	๕	งานการ เจ้าหน้าที่ สำนัก งานปลัด

กลยุทธ์	แผนงาน/โครงการ ประจำปี ๒๕๖๕	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงานตามแผนฯ	คะแนน ตามตัวชี้วัด	ผู้รับผิดชอบ
๒. การจัดทำฐานข้อมูลบุคลากรให้ถูกต้องเป็นปัจจุบันตามมาตรฐานตามระบบศูนย์ข้อมูลบุคลากรท้องถิ่นแห่งชาติ	๒.๑ เร่งรัด ติดตามข้อมูลที่สำคัญของพนักงานเทศบาล พนักงานจ้างและพนักงานครู เพื่อสนับสนุนการบันทึกข้อมูลในระบบศูนย์ข้อมูลบุคลากรท้องถิ่นแห่งชาติให้มีความถูกต้อง	ระดับความสำเร็จในการติดตามและสร้างความเข้าใจให้มีส่วนร่วมในการตระหนักถึงความสำคัญในการเป็นเจ้าของข้อมูลร่วมกันเพื่อประโยชน์ในการบริหารงานด้านข้อมูลขององค์กร	- การเร่งรัด ซึ่งแจ้งและติดตามข้อมูลสำคัญที่เป็นประโยชน์ต่อสิทธิของพนักงานเทศบาล เช่น สถิติวันลา ของข้าราชการเพื่อการปรับปรุงฐานข้อมูลให้เป็นไปตามความจริงในปัจจุบันและช่วยลดโอกาสการเกิดข้อผิดพลาดในการนำข้อมูลมาใช้งานในอนาคต	๕	งานการเจ้าหน้าที่ เจ้าหน้าที่ สำนัก งานปลัด
๓. การวางแผนพัฒนาบุคลากรผ่านการฝึกอบรม	๓.๑ หลักสูตร/โครงการ/กิจกรรม ที่พัฒนาให้บุคลากรมีสมรรถนะและความเชี่ยวชาญเหมาะสมตามสายงานและระดับ อีกทั้งสามารถสอนงานและถ่ายทอดความรู้/ทักษะสำคัญ ๆ ให้กับข้าราชการอื่น ๆ ได้	ร้อยละ ๘๐ ของพนักงานเทศบาลที่ได้รับการฝึกอบรม	มีการจัดทำแผนการฝึกอบรมและจัดส่งพนักงานเข้ารับการฝึกอบรมตามแผนงานที่กำหนดไว้ คือการวางแผนจัดหลักสูตร/ กำหนดเนื้อหาและขอบเขตของการอบรม/ ทั้งนี้ในปี ๒๕๖๕ ได้ดำเนินการฝึกอบรมพนักงานเทศบาล พนักงานจ้าง และพนักงานครู ผ่านหัวข้อการบรรยาย พูดคุยในห้องประชุม การศึกษาดูงานในเขตข้าราชการหรือพนักงานส่วน เช่น “หลักสูตรปฐมภูมิเทศบาลหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นบรรจุใหม่” เป็นต้น คิดเป็นร้อยละ ๘๕.๗๑ ของบุคลากรทั้งหมด	๕	งานการเจ้าหน้าที่ เจ้าหน้าที่ สำนัก งานปลัด

กลยุทธ์	แผนงาน/โครงการ ประจำปี ๒๕๖๕	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงานตามแผนฯ	คะแนน ตามตัวชี้วัด	ผู้รับ ผิดชอบ
๔. การสนับสนุนให้มี ระบบการสอนงานที่ดี	๔.๑ สนับสนุนและจัด หลักสูตรแบบเฉพาะ ประเด็นเพื่อสอนงานโดย อาศัยความรู้ ทักษะ ประสบการณ์จากผู้ที่ เป็นต้นแบบในการสอน งานในประเด็นที่จำเป็น ต่อการปฏิบัติงาน แบ่งเป็น ๓ ประเด็น สำคัญ คือ ๑. การร่างหนังสือ ราชการ ๒. การประมาณการ และ เขียนแบบงานก่อสร้าง ๓. การปิดงบการเงิน	ระดับความสำเร็จมี การสอนงาน จำนวน ๓ ประเด็น และมีผู้เข้าร่วมไม่ น้อยกว่า ๕ คน ใน แต่ละครั้ง	- มีการจัดสอนงานเฉพาะที่เน้นการฝึกทักษะสำคัญในการ ปฏิบัติงาน โดยการลงมือฝึกปฏิบัติจริง โดยมีพี่สอนน้องช่วย ถ่ายทอดความรู้ ประสบการณ์ และฝึกฝนทักษะในประเด็น ดังนี้ ๑. การร่างหนังสือราชการ ๒. การประมาณการ และเขียนแบบงานก่อสร้าง ๓. การปิดงบการเงิน	๕	งานการ เจ้าหน้าที่ สำนัก งานปลัด

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓ สร้างภาวะผู้นำ และทักษะด้านบริหาร “คน” ที่เข้มแข็งให้แก่ผู้บังคับบัญชาเพื่อจูงใจผู้ใต้บังคับบัญชา

กลยุทธ์	แผนงาน/โครงการ ประจำปี ๒๕๖๕	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงานตามแผนฯ	คะแนน ตามตัวชี้วัด	ผู้รับ ผิดชอบ
๑. ส่งเสริมให้บุคลากร ในองค์กรมีการทำงาน เป็นทีม เพื่อเสริมสร้าง ความมนุษยสัมพันธ์ที่ดี ต่อกัน	๑.๑ โครงการพัฒนา ศักยภาพการทำงานเป็น ทีม ประจำปี ๒๕๖๕	ระดับความพึง พอใจในการจัด กิจกรรมและ จำนวนผู้เข้าร่วม กิจกรรม	- โครงการพัฒนาศักยภาพการทำงานเป็นทีม จัดในรูปแบบ ของกิจกรรมแข่งขันกีฬาสีสัมพันธ์ “สัณเฑาะว์ Family เกมส์” ประจำปี ๒๕๖๕	๕	งานการ เจ้าหน้าที่ สำนักปลัด

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๔ สร้างวัฒนธรรมการทำงานร่วมกันอย่างมีความสุข

กลยุทธ์	แผนงาน/โครงการ ประจำปี ๒๕๖๕	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงานตามแผนฯ	คะแนน ตามตัวชี้วัด	ผู้รับ ผิดชอบ
๑. การเสริมสร้าง คุณธรรมและจริยธรรม ของบุคลากร	๑.๑ โครงการทำบุญวัน พระประจำปี ๒๕๖๕	ระดับความพึง พอใจในการจัด กิจกรรมและ จำนวนผู้เข้าร่วม กิจกรรม	- มีผู้เข้าร่วมโครงการทั้งจากคณะผู้บริหาร พนักงานเทศบาล พนักงานจ้าง สมาชิกสภาเทศบาล กำนันผู้ใหญ่บ้าน ในตำบล สัณเฑาะว์	๕	กอง การศึกษา ศาสนาและ วัฒนธรรม
๒. จัดกิจกรรมส่งเสริม คุณภาพชีวิตการ ทำงานให้สอดคล้องกับ ความต้องการของ บุคลากร	๒.๑ โครงการ ๕ ส. เทศบาลสะอาดประจำปี งบประมาณ ๒๕๖๕	ระดับความพึง พอใจในการจัด กิจกรรมและ จำนวนผู้เข้าร่วม กิจกรรม	-โครงการ ๕ ส. เทศบาลสะอาด ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๕ เพื่อให้บุคลากรเทศบาลตำบลสัณเฑาะว์ ได้มีความตระหนัก และมีส่วนร่วมในการช่วยกันรักษาความสะอาดทำให้สถานที่ ทำงานให้น่าอยู่ และเพื่อไว้คอยบริการประชาชนที่มาติดต่อ	๕	สำนักงาน ปลัด อบต.

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๕ ส่งเสริมวัฒนธรรมการเรียนรู้เพื่อมุ่งสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

กลยุทธ์	แผนงาน/โครงการ ประจำปี ๒๕๖๕	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงานตามแผนฯ	คะแนน ตามตัวชี้วัด	ผู้รับ ผิดชอบ
๑. จัดกิจกรรม ถ่ายทอดความรู้ ระหว่างบุคลากร ประจำปี ๒๕๖๕	๒.๑ โครงการ “แบ่งปัน และแลกเปลี่ยนเรียนรู้ แนวปฏิบัติที่ดี ประจำปี ๒๕๖๕	ระดับความพึง พอใจในการจัด กิจกรรมและ จำนวนผู้เข้าร่วม กิจกรรม	-โครงการ “แบ่งปันและแลกเปลี่ยนเรียนรู้แนวปฏิบัติที่ดี ประจำปี ๒๕๖๕” โดยจากการที่หน่วยงานได้ส่งบุคลากรเข้ารับ การฝึกอบรม ประชุม การศึกษาดูงานแล้วนำความรู้ ถ่ายทอดให้กับบุคลากรที่ไม่ได้เข้ารับการฝึกอบรม ในหัวข้อ ดังนี้ - ความรู้เรื่องบำเหน็จ บำนาญ ข้าราชการส่วนท้องถิ่น	๕	งานการ เจ้าหน้าที่ สำนักงาน ปลัด อบต.

(ลงชื่อ).....ผู้รายงาน
(นางสาวศรีเพ ชัยประเสริฐ)
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ